

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XMLTRONIK Kota Cilacap Jawa Tengah

Mohammad Ulul Barri¹, Dian Islamiyati², Zalfa Saesarifa³

Jurusan Manajemen, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali

Penulis Korespondensi ; ululbarri2@gmail.com

Abstract: Compensation is a reward that the company gives to employees for the work produced. This compensation can be in the form of money, goods or facilities. Of course, this will be closely related to the level of productivity, employee performance, and the welfare that employees get in the company. In addition, workload is a number of processes or activities that must be completed by a worker as a form of his responsibility to the company. This workload is an indicator of workers in completing their tasks on time. So that this workload is a jobdesk that is according to the ability of the workers. Meanwhile, the company environment is all aspects related to employee activities in the workplace. It includes the physical condition of offices and facilities, or it can be in the form of additional forms such as health insurance. One of the objectives of this study is to determine the influence of compensation, workload and work environment on employee performance at PT. XMLTRONIK (Xtra Mendahulukan Layanan) which is engaged in communication server services. The sample in this study was 32 people who were used as analysis material.
Keyword : Management, Research methodology, Compensation, Performance.

Abstrak: Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kerja yang dihasilkan. Kompensasi ini bisa berupa uang, barang atau fasilitas. Tentu hal ini akan berkaitan erat dengan tingkat produktivitas kinerja karyawan serta kesejahteraan yang didapatkan karyawan di perusahaan. Selain itu Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan seorang pekerja sebagai bentuk tanggungjawab dirinya terhadap perusahaan. Beban kerja ini menjadi indikator pekerja dalam menyelesaikan tugas nya secara tepat waktu. Sehingga beban kerja ini merupakan jobdesk yang sesuai kemampuan para pekerja. Sedangkan Lingkungan perusahaan adalah semua aspek yang berhubungan dengan kegiatan karyawan di tempat kerja. Meliputi kondisi fisik kantor dan fasilitas, maupun bisa berupa tambahan seperti asuransi kesehatan. Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. XMLTRONIK (Xtra Mendahulukan Layanan) yang bergerak dibidang jasa server komunikasi. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 32 orang yang digunakan sebagai bahan analisis.

Kata Kunci: Manajemen, Metodologi penelitian, Kompensasi, Kinerja.

1. LATAR BELAKANG

Sebagai kunci utama, Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting dalam setiap perusahaan, karena di tangan merekalah kelangsungan hidup perusahaan bergantung. Oleh karena itu perusahaan di tuntut untuk memiliki kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia yang memadai, dalam hal ini karyawan yang handal dengan skill yang berkualitas sesuai dengan bidang yang ada di perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh salah satu faktor yaitu karyawannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu

perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Apabila kompensasi yang didapatkan karyawan sesuai dengan harapan karyawan, maka dapat dikatakan karyawan akan mendapatkan kepuasan, jika kepuasan terjadi maka salah satunya perwujudan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu produktivitas atau kinerja karyawan akan meningkat. Seperti di Perusahaan PT.XMLTRONIK Cilacap Jawa Tengah, PT.XMLTRONIK merupakan perusahaan swasta yang merupakan server sekaligus distributor resmi pulsa yang saat ini meningkat tingkat penjualannya dan membantu masyarakat penggunaannya, hal ini dikarenakan adanya kinerja yang baik dari karyawan. Hal ini bisa dilihat adanya sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka permasalahan yang bisa dirumuskan adalah Apakah Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.XLMTRONIK Cilacap Jawa Tengah.

2. KAJIAN TEORITIS

Mengacu pada beberapa teori dari penelitian sebelumnya, dapat di analisis melalui teori :

Menurut Sihotang (2007:220) Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan.

Menurut Marwansyah (2010: 269) kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial. Menurut Hasibuan (2009: 118) kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan. Tanpa kompensasi yang memadai, pegawai yang ada sekarang cenderung keluar dari organisasi yang berakibat organisasi mengalami kesulitan dalam replacement, terlebih dalam recruiting. Menurut Suparyadi (2014: 271) kompensasi adalah keseluruhan pendapat yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial.

Menurut Rivai (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sementara menurut Simanjuntak (Armansyah dkk, 2021), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif merupakan metode yang paling sesuai dalam penelitian ini. Metode ini memungkinkan untuk mengukur secara numerik seberapa besar pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.

- **Pengukuran:** Metode ini memungkinkan untuk mengukur variabel secara objektif menggunakan skala atau angka.
- **Generalisasi:** Hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas (semua karyawan PT. XMLTRONIK) jika sampel diambil secara acak dan representatif.
- **Uji Hipotesis:** Langkah ini bertujuan untuk menguji hipotesis secara statistik untuk membuktikan atau menolak adanya hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Langkah-langkah Umum dalam Metode Penelitian Kuantitatif

1. Formulasi Masalah:

- a. **Tujuan:** Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. XMLTRONIK.
- b. **Hipotesis:** Misalnya, "Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara tingkat kompensasi dengan tingkat kinerja karyawan di PT. XMLTRONIK."

2. Desain Penelitian:

- a. **Jenis Penelitian:** Korelasional (mencari hubungan antara dua variabel).
- b. **Desain:** Cross-sectional (data dikumpulkan pada satu titik waktu).

3. Populasi dan Sampel:

- a. **Populasi:** Seluruh karyawan PT. XMLTRONIK.
- b. **Sampel:** Ambil sampel yang representatif (misalnya, menggunakan teknik random sampling).

4. Pengumpulan Data:

- a. **Kuesioner:** Gunakan kuesioner untuk mengukur variabel kompensasi (gaji, tunjangan, bonus) dan kinerja karyawan (produktivitas, kualitas kerja, kepatuhan).
- b. **Data sekunder:** Gunakan data sekunder seperti catatan kinerja karyawan dari perusahaan.

5. Analisis Data:

- a. **Statistik Deskriptif:** Hitung rata-rata, standar deviasi, dan distribusi frekuensi untuk menggambarkan data.
- b. **Statistik Inferensial:**
 - **Korelasi:** Hitung koefisien korelasi untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel.
 - **Regresi Linear:** Gunakan analisis regresi untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

- a. **Uji t:** Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen (kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja).
- b. **Analisis Regresi Linear Sederhana:** Jika hanya ada satu variabel independen (kompensasi).
- c. **Analisis Regresi Linear Berganda:** Jika ada beberapa variabel independen (kompensasi, pengalaman kerja, pendidikan, dll.).

4.1. UJI VALIDITAS

Item Soal	Pearson	R table	Nilai		Kesimpulan
	Correlation (R Hitung)	5%	Signifikasi (P – Value)	Alpha 5%	
X1	0,818	0,361	0,000	0,05	Valid
X2	0,796	0,361	0,000	0,05	Valid

X3	0,800	0,361	0,000	0,05	Valid
X4	0,741	0,361	0,000	0,05	Valid
X5	0,381	0,361	0,081	0,05	Tidak Valid

Catatan :

- ❖ Jika nilai Pearson Correlation (R Hitung) > R tabel dan nilai Sig. (P – Value) < 0,05 maka berkesimpulan angket kuisisioner tersebut dinyatakan valid.
- ❖ Jika nilai Pearson Correlation (R Hitung) < R tabel dan nilai Sig. (P – Value) > 0,05 maka berkesimpulan angket kuisisioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis uji validitas menggunakan korelasi pearson diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

a. Item X1, X2, X3, dan X4 memiliki nilai :

- R hitung > r tabel (0,361), menunjukkan hubungan yang kuat dengan total skor.
 - P-value < 0,05, artinya hubungan tersebut signifikan secara statistik.
- Kesimpulannya item X1, X2, X3, X4 dinyatakan valid

b. Item X5 memiliki nilai :

- R hitung = 0,381, sedikit diatas r tabel (0,361), tetapi nilai p-value = 0,081 > 0,05

Item valid (X1, X2, X3, X4) dapat digunakan dalam penelitian lebih lanjut, sedangkan item X5 perlu direvisi atau dihapus karena tidak memenuhi kriteria validitas, jika direvisi, pastikan item tersebut diuji kembali pada penelitian berikutnya.

4.2. UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	Kesimpulana
.751	5	Reliabel

- ❖ Menurut Imam Ghozali, variable dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas diketahui bahwa,

- Cronbach's Alpha = 0.751, yang berada di atas batas minimal reliabilitas (≥ 0.70).
- Instrumen terdiri dari 5 item, dan nilai Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa instrument ini memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Jadi, instrument penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengukuran lebih lanjut.

5. KESIMPULAN

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas dapat diketahui bahwa data yang diperoleh merupakan data yang valid dan reliabel sehingga kita dapat melakukan ke penelitian lebih lanjut lagi. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Secara keseluruhan penelitian ini dinyatakan valid, namun variabel X5 dinyatakan tidak valid dan disarankan untuk di revisi.

Variabel X5 yang dimaksud disini adalah pernyataan "Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan". Sehingga dalam hal ini perusahaan sudah taat dalam pembayaran tunjangan hari raya sesuai dengan waktu yang sudah ditentuka

DAFTAR PUSTAKA

- Nugraha, Alvi & Sri Surjani, Tjahjawati.2017. "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*". Jurnal Politeknik Negeri Bandung.
- Kralita, Angel Poluakan & Roy F. Runtuwene & Sofia A.P. Sambul.2019. "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado*". Jurnal Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Juliningrum, Emmy & Achmad Sudiro. 2013. "*Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*". JURNAL APLIKASI MANAJEMEN | VOLUME 11 | NOMOR 4. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Dewi, L. P., & Setiawan, A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 1-10.
- Sari, A. R., & Rahmawati, E. (2020). Hubungan Antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan di Perusahaan X. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(3), 25-34.
- Putri, A., & Kurniawan, B. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 45-56.
- Pratama, R. (2020). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ*. Skripsi, Universitas Gadjah Mada.
- Lestari, I. (2018). *Hubungan Antara Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Thesis, Universitas Diponegoro.